

Au nom d'une justice épistémique : l'implication bénévole et citoyenne dans les organismes communautaires au Québec

Coline Sénac et Nicolas Bencherki

Volume 34, numéro 2, 2025

Écologies des savoirs et justice cognitive en travail social

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1119069ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1119069ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Université du Québec à Montréal

ISSN

0843-4468 (imprimé)

1703-9312 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Sénac, C. & Bencherki, N. (2025). Au nom d'une justice épistémique : l'implication bénévole et citoyenne dans les organismes communautaires au Québec. *Nouvelles pratiques sociales*, 34(2), 1–25.
<https://doi.org/10.7202/1119069ar>

Résumé de l'article

Les organismes communautaires visent à promouvoir la justice sociale et environnementale, mais ils peuvent également perpétuer l'injustice au sein de leurs instances participatives et décisionnelles. Pour comprendre ce paradoxe, nous avons analysé les témoignages de 21 bénévoles et citoyen.nes impliqué.es dans des organismes communautaires au Québec. Un tiers de ces participant.es, issu.es de groupes minorisés, a décrit des expériences d'injustice épistémique, qui se manifeste lorsque leurs témoignages et leurs connaissances sont ignorés en raison de préjugés envers leurs groupes d'affiliation. Bien que subtile en apparence, l'injustice épistémique se produit dans leurs interactions quotidiennes avec leurs pairs, entravant ainsi leurs implications bénévoles et citoyennes au sein de ces organismes communautaires. Nous argumentons que l'injustice épistémique a des répercussions néfastes non seulement sur la reconnaissance des contributions des bénévoles et des citoyen.nes, mais aussi sur leur recrutement, leur participation et leur engagement durable au sein de ces organismes. Pour ce faire, nous menons une analyse interactionnelle et intersectionnelle sous l'angle de la communication organisationnelle, afin d'étudier comment les bénévoles et les citoyen.nes sont profondément affecté.es lorsqu'ils et elles sont différencié.es par les autres membres durant les interactions, ce qui conduit à un manque de reconnaissance de leurs témoignages et de leurs contributions au sein de ces organismes. Cette approche nous permet de comprendre que l'injustice épistémique est un processus de communication qui nuit à l'implication des bénévoles et des citoyen.es dans les organismes communautaires, offrant ainsi des pistes de solutions concrètes pour promouvoir une justice sociale et épistémique.



DOSSIER

Au nom d'une justice épistémique : l'implication bénévole et citoyenne dans les organismes communautaires au Québec

Coline SÉNAC

Professeure

Département Sciences humaines, Lettres et Communication

Université TÉLUQ

Nicolas BENCHERKI

Professeur

Département Sciences humaines, Lettres et Communication

Université TÉLUQ

Les organismes communautaires visent à promouvoir la justice sociale et environnementale, mais ils peuvent également perpétuer l'injustice au sein de leurs instances participatives et décisionnelles. Pour comprendre ce paradoxe, nous avons analysé les témoignages de 21 bénévoles et citoyen.nes impliqué.es dans des organismes communautaires au Québec. Un tiers de ces participant.es, issu.es de groupes minorisés, a décrit des expériences d'injustice épistémique, qui se manifeste lorsque leurs témoignages et leurs connaissances sont ignorés en raison de préjugés envers leurs groupes d'affiliation. Bien que subtile en apparence, l'injustice épistémique se produit dans leurs interactions quotidiennes avec leurs pairs, entravant ainsi leurs implications bénévoles et citoyennes au sein de ces organismes communautaires. Nous argumentons que l'injustice épistémique a des répercussions néfastes non seulement sur la reconnaissance des contributions des bénévoles et des citoyen.nes, mais aussi sur leur recrutement, leur participation et leur engagement durable au sein de ces organismes. Pour ce faire, nous menons une analyse interactionnelle et intersectionnelle sous l'angle de la communication organisationnelle, afin d'étudier comment les bénévoles et les citoyen.nes sont profondément affecté.es lorsqu'ils et elles sont différencié.es par les autres membres durant les interactions, ce qui conduit à un manque de reconnaissance de leurs témoignages et de leurs contributions au sein de ces organismes. Cette approche nous permet de comprendre que l'injustice épistémique est un processus de communication qui nuit à l'implication des bénévoles et des citoyen.es dans les organismes communautaires, offrant ainsi des pistes de solutions concrètes pour promouvoir une justice sociale et épistémique.

Mots clés : injustice épistémique, bénévolat, engagement citoyen, milieu communautaire, Québec.

Community organizations aim to promote social and environmental justice, but they can still reproduce injustice in their participatory and decision-making processes. To understand this paradox, we examine the testimonies of 21 volunteers and citizens involved in community organizations in Quebec. These individuals from minority backgrounds describe experiences of epistemic injustice, which occurs when their knowledge is ignored because of prejudice. This injustice hinders their recruitment, participation and engagement in organizations. The research analyzes experiences of epistemic injustice and shares concrete solutions to help organizations promote epistemic justice.

Keywords : epistemic injustice, volunteering, civic engagement, community sector, Quebec.

INTRODUCTION

Au Québec, les organismes communautaires¹ ont souvent recours à l'implication bénévole et citoyenne pour lutter contre la discrimination et l'injustice. Cependant, des études révèlent que ces mêmes organismes peuvent perpétuer des formes de discrimination et d'injustice dans leurs processus de participation, de collaboration et de prise de décision (Baert et Vujić, 2016). Pour explorer comment l'injustice et la discrimination se manifestent dans ces organismes, notre attention s'est portée sur cette implication bénévole et citoyenne, souvent perçue comme exempte de dynamiques de pouvoir oppressives contrairement au travail rémunéré, qui est davantage associé aux rapports de hiérarchie (Reknes *et al.*, 2020). En considérant que l'injustice et la discrimination ne sont pas uniquement structurelles, mais qu'elles se reproduisent dans la communication organisationnelle (Sénac et Bencherki, 2023), notre objectif est de comprendre les expériences concrètes des bénévoles et des citoyen.nes dans les organismes censés lutter contre l'injustice et la discrimination. Nos recherches montrent que près d'un tiers des participant.es évoque des situations d'interaction où ils et elles rencontrent des difficultés à être pleinement reconnu.es par les autres membres, ce que nous qualifions d'injustice épistémique.

Développée par Miranda Fricker (2009), la notion d'injustice épistémique met en lumière le préjudice porté sur les connaissances d'une personne à cause de préjugés envers son groupe social d'affiliation. C'est par ce préjudice porté sur la connaissance que l'injustice épistémique se distingue dès lors de l'injustice sociale (Jennings, 1991) et de la microagression (Basford *et al.*, 2014). Au quotidien, l'injustice épistémique se manifeste quand une personne invalide conteste ou minimise la capacité d'une autre à communiquer diverses formes de connaissance, telles que des témoignages, compétences, idées, etc. Dans un contexte organisationnel, l'injustice épistémique peut se manifester par le fait de douter du témoignage d'un.e stagiaire, de dévaloriser les conseils d'un.e employé.e en presumant des problèmes de santé mentale, ou d'ignorer volontairement des besoins d'assistance d'un.e bénévole racisé.e. L'analyse empirique de ces expériences révèle le manque d'écoute et de considération dont certain.es bénévoles et citoyen.nes font l'objet durant

1. Par « organismes communautaires », nous désignons ce que la littérature française appelle souvent « associations ».

leurs interactions au sein de ces organismes communautaires. Notre approche interactionnelle permet en particulier de prendre en compte les enjeux identitaires, culturels, sociaux ou autres qui contribuent à la reconduction de l'injustice épistémique. En accord avec une perspective intersectionnelle (Bilge, 2009), cette approche évite de favoriser une identité au détriment d'une autre, ce qui nous permet de comprendre comment ces dynamiques se matérialisent dans les interactions organisationnelles.

Les bénévoles et citoyen.nes qui participent à notre recherche sont souvent déjà sensibilisé.es aux problématiques d'injustice et de discrimination, car ils et elles se considèrent comme faisant partie d'un groupe « minorisé », en se sentant confronté.es à une majorité (Lépinard et Mazouz, 2021). Sans l'exprimer de cette manière, ils et elles se sentent souvent différencié.es par les autres, à cause de leurs croyances, leurs identités sociales et de genre, leurs situations de handicap ou encore leurs affinités politiques (Simon, 2006). Cette sensibilité est souvent la raison même de leur engagement auprès de ces organismes communautaires, qui ont généralement pour mission de favoriser l'inclusion sociale, de promouvoir la diversité culturelle, politique et religieuse ou de militer pour un accès universel aux services de santé. Dans ces organismes, les bénévoles et citoyen.nes jouent divers rôles et expriment différentes identités organisationnelles (Koot et Ybema, 1999) qui peuvent aller de la simple participation à la gestion des activités, et de l'aide spontanée à la prestation régulière de services. Leur engagement les amène à interagir avec différents membres de l'organisme : bénévoles, employé.es, client.es ou gestionnaires. Cela dit, comme le remarquent Combes et Ughetto (2010), ces interactions peuvent parfois causer des malaises dans les organismes. En situation d'injustice épistémique, nous supposons que ces malaises résultent d'un manque de reconnaissance de leurs témoignages, expertises et contributions de la part des autres membres des organismes communautaires.

Notre enquête s'est déroulée entre juin 2021 et juin 2022 et s'est structurée autour d'une méthode inductive donnant principalement la parole à nos participant.es (Strauss *et al.*, 2004). Nous avons réalisé vingt-trois entrevues qualitatives, dont vingt et une entrevues individuelles d'environ une heure et deux entrevues de groupe d'environ deux heures. Lors de ces entrevues, nous avons posé des questions ouvertes sur les expériences bénévoles ou citoyennes de nos participant.es : « Comment vivez-vous votre implication bénévole ou citoyenne ? » ou « Comment se déroulent vos interactions avec les autres membres ? ». Les réponses font état de situations interactionnelles auxquelles ils et elles ont été confronté.es pendant leur période d'implication.

Lorsque nous avons identifié des situations ressemblant à une injustice épistémique, nous avons posé des questions d'explicitation pour tenter d'obtenir des informations supplémentaires, telles que : « Comment avez-vous interprété la situation ? Qu'avez-vous ressenti à ce moment-là ? » Grâce à cette approche, nous avons pu recueillir des témoignages détaillés de leurs expériences, qui constituent une source précieuse de connaissances sur l'injustice épistémique (Lackey, 2008). Par une approche éthique d'écoute attentive (Gilmore-Bykovskyi, 2022), nous avons accordé une attention particulière à l'interprétation de leurs propres expériences, ce qui nous a permis de respecter leurs paroles et de minimiser le risque de reconduire des biais d'interprétation (Paillé et Mucchielli, 2021). De plus, nous avons fait preuve de sensibilité et de bienveillance envers eux et elles pour empêcher la perpétuation des préjugés qu'ils et elles subissent à cause de l'injustice épistémique (Cecchini, 2019). Grâce à cette méthode, nous avons pu obtenir des informations précieuses sur les expériences d'injustice épistémique vécues par de nombreux bénévoles et citoyen.nes pendant leurs implications au sein des organismes communautaires.

Pour appréhender l'expérience de l'injustice épistémique, nous avons examiné les témoignages recueillis en utilisant une approche performative de la communication organisationnelle (Bencherki, 2016 ; Cooren, 2013). Inspirée des travaux de John Austin (1975), cette approche considère l'interaction comme une situation de communication où le langage a un impact réel, notamment au sein des milieux organisationnels. Notre hypothèse est que les locuteur.rices établissent des différences entre eux et elles selon leurs perceptions réciproques de leurs identités et statuts, et utilisent ces différences pour s'évaluer mutuellement et structurer ainsi leur communication. Lorsque ces différences engendrent des préjugés, les locuteur.rices peuvent se sentir lésé.es et injustement traité.es sur le plan épistémique. Cela se traduit souvent par le sentiment de ne pas être écouté.es ou pris.es en compte par les autres membres de l'organisation, ce qui limite progressivement leur capacité à s'exprimer pendant leurs interactions sociales. Pour mieux comprendre ce phénomène, nous avons examiné les usages langagiers et les réactions affectives des participant.es au moment de décrire leurs expériences, y compris les moments de silence et d'hésitation (Nagar-Ron et Motzafi-Haller, 2011).

Notre approche analytique considère ainsi que le langage et l'affect se manifestent sous forme d'attitudes, de gestes et d'expressions, sur principalement deux niveaux d'interaction (Tutt et Hindmarsh, 2011). Le premier niveau correspond à l'interaction décrite par les participant.es lorsqu'ils et elles font l'expérience de l'injustice épistémique,

tandis que le second niveau concerne la rencontre interactionnelle vécue durant l'entrevue, où les effets de l'injustice épistémique ressentis au premier niveau se reflètent à travers leur récit. Cette analyse approfondie de l'interaction nous aide à mieux appréhender les mécanismes en jeu lors de ces situations et à réfléchir sur la manière dont l'injustice épistémique pose des obstacles majeurs dans leurs interactions et leurs implications au sein des organismes communautaires.

Pour faciliter nos analyses, nous considérons l'injustice épistémique comme une expérience troublante se manifestant par un processus de communication. Ce processus découle de la prise en compte du fait que l'expression des différences identitaires et autres entre les locuteur.rices a tendance à les affecter, ce qui entraîne des effets de communication ayant des répercussions concrètes lors de leurs interactions sociales, au regard de leurs implications bénévoles et citoyennes. En identifiant les différents facteurs – différences, affects et effets de communication – dans le processus qui conduit à l'injustice épistémique, nous espérons analyser les obstacles qui les empêchent de s'impliquer durablement. Ces résultats nous permettront de réfléchir à une justice épistémique afin d'aider ces organismes communautaires à créer un environnement inclusif et accueillant où les témoignages, les expertises et les contributions de chaque bénévole et citoyen.ne sont réellement entendus et valorisés.

DE LA THÉORIE À L'EXPÉRIENCE DE L'INJUSTICE ÉPISTÉMIQUE

Au croisement de la philosophie éthique et de l'épistémologie, le champ de l'injustice épistémique offre une analyse des enjeux éthiques liés à la production de connaissances situées. Avant que l'injustice épistémique ne soit conceptualisée, de nombreuses personnes ont fait l'expérience de telles situations sans pouvoir les nommer. Par exemple, dans l'univers social, les femmes, les personnes racisées et colonisées étaient souvent discréditées ou réduites au silence (Crenshaw, 1991 ; Harding, 1986 ; Spivak, 1988). Dans le monde de la santé, les personnes en situation de handicap ou en état de psychoses voyaient souvent leurs capacités de raisonnement réduites ou niées par les institutions (Catala *et al.*, 2021 ; Kidd et Carel, 2017). L'émergence du concept d'injustice épistémique a permis d'identifier et d'expliquer les aspects problématiques et systématiques de ces situations, en mettant en lumière de nombreuses expériences qui étaient auparavant négligées ou ignorées.

Depuis sa conceptualisation, l'injustice épistémique a été largement reconnue en philosophie ainsi que dans les études sur le genre et la race. Les épistémologues d'approches féministes et postcoloniales, notamment Lorraine Code (2006) et Rajeev Bhargava (2013), soulignent à quel point l'injustice épistémique entrave l'accès, la compréhension et la transmission d'une diversité d'expériences et de connaissances de groupes délégitimés par les autres. À long terme, elle peut conduire ces groupes à perdre l'usage de leurs langues et à négliger leurs cultures – ce que Boaventura de Sousa Santos (2014) qualifie d'épistémicide.

Récemment, l'intérêt pour le concept d'injustice épistémique s'est étendu à de multiples domaines en sciences humaines et sociales. Les chercheur.es se penchent souvent sur les questions éthiques liées à la production et à la transmission des connaissances dans les milieux organisationnels. Dans des domaines tels que la finance (De Bruin, 2021), le marketing (Hutton et Cappellini, 2022) et le management (Kwok, 2020 ; Wilmot, 2024), les chercheur.es ont utilisé le concept d'injustice épistémique pour examiner les pratiques discriminatoires dans les relations hiérarchiques et professionnelles au sein des organisations. En particulier dans la communication organisationnelle, des chercheur.es ont mobilisé le concept pour critiquer l'ordre hégémonique des études organisationnelles auxquelles ils et elles font face en tant que chercheuses de la communauté noire (Muzanenhamo et Chowdhury, 2023). Le concept suscite un tel engouement à ce jour que ces recherches développent une variété de formes théoriques d'injustice épistémique évoluant au fil des conceptualisations (Kidd *et al.*, 2017). Parmi ces conceptualisations, nous identifions les principales formes d'injustices épistémiques expérimentées au sein des organisations, à savoir l'injustice testimoniale, l'injustice herméneutique, l'étouffement testimonial et l'ignorance volontaire, qui seront examinées en situation dans la présentation de nos résultats (voir Tableau 1).

TABLEAU 1

**Définitions des principales formes d'injustices épistémiques
présentes dans les organismes communautaires**

Concept	Références	Définition
Injustice testimoniale	Fricker (2009)	Le fait qu'un.e locuteur.rice soit considéré.e comme manquant de crédibilité par un.e auditeur.rice en raison de préjugés identitaires.
Injustice herméneutique	Fricker (2009)	Le fait qu'une personne soit désavantagée dans l'accès aux ressources interprétatives nécessaires pour donner un sens à ses expériences sociales.
Étouffement testimonial	Dotson (2011)	Le fait qu'un.e locuteur.rice tronque ou abrège son témoignage pour s'assurer qu'il soit conforme à la compétence testimoniale de son auditoire.
Ignorance volontaire	Medina (2013) ; Pohlhaus (2012)	Le fait d'ignorer délibérément des témoignages de personnes opprimées par celles privilégiées et détentrices du savoir dominant, notamment lorsque ces dernières refusent de reconnaître les ressources épistémiques développées à partir d'expériences de marginalité.

Malgré l'ampleur du phénomène, les recherches se concentrent principalement sur les aspects théoriques de l'injustice épistémique. Ce manque d'attention aux données empiriques s'explique par le fait que le concept d'injustice épistémique peine encore à se détacher de ses origines philosophiques. À l'exception de recherches en sciences humaines et sociales (par exemple, celles de Godrie *et al.*, 2021), il peut parfois manquer de représentations concrètes dans la recherche actuelle, et notamment dans celles concernant les organisations. Maintenant que le concept est défini, il est crucial de l'utiliser pour observer de manière empirique comment l'injustice épistémique impacte concrètement les personnes et groupes minorisés, même dans des contextes organisationnels où l'on ne s'y attendrait pas, comme pendant leurs implications bénévoles et citoyennes au sein des organismes communautaires.

L'INJUSTICE ÉPISTÉMIQUE COMME OBSTACLE À L'IMPLICATION

L'injustice épistémique ne se limite pas à un simple concept ou à une approche théorique : elle se concrétise comme une expérience du monde réel (Cummings *et al.*, 2023). Cette forme d'injustice épistémique représente une expérience troublante pour les personnes durant leurs interactions sociales, et implique des répercussions plus larges sur le plan épistémique, en affectant leurs capacités à inspirer confiance et à interagir avec autrui (Hookway, 2010). À long terme, l'injustice épistémique peut ainsi avoir des effets significatifs sur la confiance en soi, les relations interpersonnelles et le sentiment

d'appartenance à l'organisation au sein de laquelle les personnes s'impliquent (Carlton et Hutchison, 2022). Dans cette recherche, nous avons constaté que si les bénévoles et les citoyen.nes ont le sentiment que leurs témoignages et leurs connaissances sont régulièrement dévalorisés et ignorés, ils et elles ont tendance à cesser leurs implications bénévoles et citoyennes au sein de leurs organismes communautaires.

En analysant l'expérience de l'injustice épistémique, nous avons remarqué qu'elle se caractérise par un processus de communication. Ce processus implique que les interlocuteur.rices remarquent des différences entre eux et elles en raison de leurs identités, statuts et autres lors de leurs interactions. Ces différences conduisent à une injustice épistémique dès qu'elles répondent à des préjugés, des biais implicites et des stéréotypes (Beeghly et Madva, 2020). En conséquence, les locuteur.rices ne se sentent pas reconnu.es pour ce qu'ils et elles sont dans les organismes communautaires. Étant donné que ces injustices se manifestent dans la communication, elles affectent les locuteur.rices lors de leurs interactions, les empêchant ainsi de communiquer diverses formes de connaissances aux autres membres de l'organisation. Ces effets troublants se répercutent jusque sur leurs pratiques et leurs discours ainsi que sur leur implication au sein de l'organisation en question. Les répercussions de l'injustice épistémique sont particulièrement visibles dans le recrutement, la participation et l'implication des bénévoles et des citoyen.nes au sein des organismes communautaires. Afin d'illustrer ce processus de communication, nous présentons sept expériences significatives d'injustice épistémique parmi l'ensemble des expériences des 21 bénévoles et citoyen.nes ayant participé à cette recherche. Quand nous présentons leurs expériences, nous tâchons de mettre en évidence les différences établies durant l'interaction, la dimension affective qui en résulte et les effets que cela produit sur leurs implications citoyennes et bénévoles. Dans un souci de confidentialité, nous remplaçons les noms de ces bénévoles et citoyen.nes par des pseudonymes.

L'injustice épistémique qui prédomine dans ces organismes communautaires est l'injustice testimoniale (voir Tableau 1). Cela se produit lorsque les témoignages des bénévoles et des citoyen.nes sont minimisés, ignorés ou rejetés en raison de préjugés sur leur capacité à exprimer des connaissances. Cette forme d'injustice est particulièrement préjudiciable, car elle limite leurs paroles et expressions lors des interactions, en les empêchant de participer aux activités et de prendre des décisions collectives dans les organismes.

Dans ces organismes, les bénévoles et citoyen.nes ne sont pas toujours jugé.es comme des locuteur.rices légitimes par autrui, à cause notamment de leurs identités

sociales. C'est le cas d'Ehsan, une personne ayant immigré au Québec il y a longtemps, mais à qui on rappelle constamment qu'il vient d'ailleurs. Il s'investit en tant que bénévole et professionnel dans le domaine du cinéma, dans l'espoir de voir un jour son nom figurer au générique. Lors de notre rencontre, Ehsan a fait part d'une situation qu'il rencontre souvent lors de réunions de groupe, où ses commentaires, bien qu'ils soient pertinents à ses yeux, ne sont pas pris en compte par les autres:

J'avais [...] beaucoup de commentaires pertinents, mais souvent ça passait à côté : « oh mais non, on entend, on n'écoute pas », des choses comme ça. Encore une fois, tu ne sais pas ce que c'est, ce n'est pas... J'ai aussi l'impression que mon boss, c'était quelqu'un qui fallait qu'il prenne ses décisions à lui, qu'il était un peu difficile de lui... faire des décisions. La manière de le faire, c'est de lui parler et de la ramener à cette décision-là, comme si c'était lui qui avait pris sa décision-là, mais c'était ta décision. Je ne dis pas que c'était une manière manipulatrice de le faire, je n'ai pas manipulé, mais j'ai quand même forcé au bout de quelque temps, certaines de ces propositions-là. Cela fonctionnait, il y en a beaucoup qui n'ont pas fonctionné. Donc je ne sais pas si c'est une manière de... mais, par contre, par exemple, j'ai compris qu'avec le temps, mon statut était obtenu très difficilement. Extrêmement difficilement par rapport à des gens qui sont entrés dans l'organisme et qui ont eu un statut comme ça.

Dans cette situation, Ehsan affirme émettre fréquemment des commentaires pertinents au cours des rencontres de groupe, mais qui ne sont jamais pris en compte par autrui: « On entend, on n'écoute pas. » C'est de l'injustice testimoniale : il exprime des propos pertinents, mais est sans cesse remis en doute dans sa crédibilité. Pour être entendu par les autres, il doit soumettre ses propositions en passant par son supérieur hiérarchique pour s'assurer qu'elles soient écoutées : « J'ai quand même forcé, au bout de quelque temps, certaines de ces propositions-là. » Bien qu'il se sente coupable de cette manipulation, il nie pourtant l'avoir mise en œuvre : « Je ne dis pas que c'était une manière manipulatrice de le faire, je n'ai pas manipulé ». Même s'il ne mentionne pas explicitement ce qu'il a ressenti dans cette situation, ses hésitations révèlent pourtant son malaise. Cela se traduit par une certaine difficulté à expliciter la dynamique en jeu : « Je ne sais pas si c'est une manière de... ». Le long silence qui suit cette phrase incomplète démontre qu'il réalise que la situation est problématique. Par la suite, il précise qu'il demeure tout à fait conscient d'être le seul bénévole à expérimenter ces situations problématiques : « J'ai compris [...] avec le temps [que] mon statut était obtenu très difficilement [...] par rapport

à des gens qui sont entrés dans l'organisme et qui ont eu un statut comme ça. » À force de subir régulièrement cette injustice, Ehsan a décidé de s'impliquer dans un autre organisme.

Tout comme Ehsan, Safia est également victime d'injustice testimoniale. L'injustice testimoniale qu'elle subit est toutefois différente de celle d'Ehsan : elle est bel et bien entendue par les autres, mais ils et elles ne l'écoutent pas et déforment finalement ses propos. Safia est une personne engagée qui a immigré au Québec il y a plusieurs années. Elle s'investit dans tous les projets éducatifs, sociaux et culturels qui l'animent. En tant que membre de la communauté LGBTQI, elle considère qu'il est important d'incarner un modèle pour les générations futures. Lors d'une réunion de bienvenue d'un organisme qu'elle envisage de rejoindre, Safia est jugée dans ses propos à cause de préjugés sur son pays de naissance, car les autres ne s'intéressent pas à son témoignage, mais sautent tout de suite aux conclusions :

Il y avait la publicité d'une association et moi directement, je me suis inscrite, je suis allée à la première soirée, je suis toute contente. J'arrive et bien sûr, au début, je remarque qu'il n'y a que des personnes blanches, mais je viens d'arriver et je me dis : « ce n'est pas grave, tout le monde est gentil ». Je commence, on fait un tour de table et on commence à raconter nos vies et je sens beaucoup de jugement et beaucoup de : « tu as bien fait de quitter... tes parents, ne leur parle plus ». Il n'y avait aucune aide, il y avait juste du jugement et beaucoup « tu es » et pas « qui es-tu ? ». Il n'y avait aucune question en fait, il y avait beaucoup de : « moi, je sais, et voilà ce que tu dois faire, voilà qui tu dois être, et nous on va te sauver ». Bien sûr, c'est la première et dernière fois que j'ai assisté à une réunion avec eux et je suis sortie complètement bouleversée, mais dans le mauvais sens du terme et ça c'était non, non.

Dans la situation, les interlocuteur.rices se permettent de juger la relation de Safia avec ses parents : « Tu as bien fait de quitter tes parents, ne leur parle plus ». Cependant, ils la jugent sans réellement écouter son témoignage : « C'est beaucoup de tu es et pas qui es-tu ? ». Cette situation dénote en fait une injustice testimoniale : Safia est réduite à des préjugés l'empêchant d'être réellement écoutée par les autres, c'est pourquoi ils et elles finissent par déformer ses propos. Au fur et à mesure de la conversation, elle sent que son témoignage n'est pas pris en compte : « il n'y avait aucune question en fait ». Par la redondance de cette phrase : « beaucoup de jugements », on comprend qu'elle est rapidement dépassée par la situation. Après cette réunion de bienvenue, elle décide finalement de ne pas s'impliquer dans l'organisme en question : « c'était non, non ».

Si l'injustice testimoniale est courante dans ces organismes, l'injustice herméneutique y est aussi présente, bien qu'elle soit plus difficile à identifier (voir Tableau 1). Ce terme réfère à une forme d'injustice épistémique où les personnes ne disposent pas des ressources pour signifier et communiquer diverses formes de connaissances ou d'expérience, par exemple car elles ne disposent pas des concepts appropriés pour décrire une situation ou encore parce que la culture de leur organisation ne permet pas d'aborder certains sujets. L'injustice herméneutique peut conduire les bénévoles et les citoyen.nes à penser que leurs expériences, connaissances et contributions sont invalides ou qu'elles sont dévalorisées dans les organismes au sein desquels ils et elles s'impliquent.

C'est le cas de Claude, une personne *queer* qui s'implique bénévolement dans un atelier de réparation de vélos en tant qu'expert.e en mécanique. Dans les situations que Claude rencontre, cette forme d'injustice se traduit par le fait que les autres ont tendance à ignorer son expertise en mécanique :

C'est moi la personne bénévole et il y a une autre personne dans l'atelier à ce moment-là, un homme. Le réflexe, souvent des personnes, ça va être de s'adresser à cet homme-là plutôt qu'à moi qui pourtant, porte, tu sais... j'ai un tablier de mécanicien alors que l'autre n'en a pas. Il y a comme un réflexe : « ah, l'homme dans l'atelier ben c'est certainement lui qui va pouvoir répondre à mes questions. C'est certainement lui qui est responsable de l'espace en ce moment. C'est certainement lui qui peut m'apprendre des choses. » Alors que... sur le moment je réagis pas, puis après une *couple* de questions, ils se rendent compte que : « Ah tiens. Je ne parle pas à la bonne personne. Ah tiens. ».

Dans cette situation, les autres (client.es, bénévoles) font à tort l'hypothèse que Claude n'a pas d'expertise en mécanique : « J'ai un tablier de mécanicien alors que l'autre n'en a pas ». Par exemple, les client.es vont voir ses collègues de genre masculin plutôt que Claude, alors qu'ils ne possèdent pas nécessairement de compétences avancées en mécanique. Finalement, en discutant avec ses collègues, les client.es réalisent qu'ils et elles ne s'adressent pas au bon expert en mécanique. « Ah tiens » : c'est l'interjection d'étonnement que Claude utilise pour montrer qu'il vit une situation d'injustice herméneutique. C'est une injustice herméneutique dans le sens où la culture ambiante est telle que les autres ne reconnaissent pas l'expertise en mécanique de Claude, malgré son équipement de spécialiste, en raison de son genre apparent. La répétition de cette situation a finalement poussé Claude à en discuter avec les membres de son conseil d'administration, lequel.les ont choisi de ne rien faire pour éviter que ces situations se reproduisent. Face à

ce manque de soutien de son organisme, Claude a décidé de démissionner une semaine après notre rencontre.

Dans cette situation, l'injustice herméneutique peut causer des préjudices non seulement aux personnes concernées, mais aussi aux groupes auxquels elles appartiennent. C'est le cas de Gabrielle, qui remarque que les employé.es supposent que les bénévoles n'ont pas de connaissances spécifiques pouvant contribuer à l'organisation : « tu es juste bénévole ». Gabrielle se voit ainsi privée d'une ressource importante pour partager pleinement ses connaissances : le statut au sein de l'organisation. En tant que féministe et membre de la communauté LGBTQI, Gabrielle s'engage depuis son plus jeune âge dans des organismes sportifs et, plus récemment, dans un organisme de services d'écoute en santé mentale. Dans son implication la plus récente, Gabrielle constate un manque de reconnaissance de son savoir expérientiel en tant que bénévole :

C'est des fois, c'est des employé.es qui disent : « toi, t'es un bénévole ». Mais oui, on le sent le fait que tu es « juste » bénévole. [...] Des fois, c'est gossant. On ramasse beaucoup de personnes qui appellent avec des troubles de personnalité limite, aussi beaucoup dans le spectre de l'autisme. Des fois, j'entends des choses et je me dis : *Oh my god*. J'aurais voulu avoir cet appel-là, mais je ne l'ai pas eu. C'est un collègue ou une collègue qui l'a eu. C'est tellement violent pour eux... ils sont en détresse, ils ont le courage d'appeler puis bang : une autre forme de violence. Il y en a qui pensent savoir plus de qu'est-ce qu'ils parlent alors que toi, c'est choquant ce que je vais dire – j'ai fait deux tentatives de suicide dans ma vie et je suis bénévole à cause de ça. Je sais ce que c'est, je suis passée par là.

D'après le témoignage de Gabrielle, les employé.es supposent que les bénévoles ne possèdent pas de connaissances particulières, alors qu'ils et elles ont des compétences et des savoirs expérientiels, comme tout le monde. À entendre la réponse maladroite de certain.es employé.es au téléphone, Gabrielle s'insurge contre la situation : ils et elles perpétuent des formes de violence sur les personnes qui les appellent, comme s'ils et elles n'avaient jamais vécu ce genre de situations. Gabrielle affirme savoir de quoi elle parle lorsqu'elle les aide : « Je sais ce que c'est, je suis passée par là ». Mais, à cause de son statut de bénévole, son savoir expérientiel n'est toutefois pas reconnu par les employé.es de l'organisme : elle expérimente alors une injustice herméneutique. Malgré l'injustice herméneutique vécue, elle reste engagée dans cette organisation pour des raisons personnelles.

Lorsque l'injustice testimoniale se répète, les bénévoles et les citoyen.nes peuvent être victimes d'une autre forme d'injustice épistémique, qui est fréquente, mais demeure invisible lors des interactions parmi les membres. Il s'agit de l'étouffement testimonial (voir Tableau 1). Selon Dotson (2011), l'étouffement testimonial correspond au fait d'abroger son témoignage pour répondre aux normes communicationnelles dans l'interaction. L'étouffement testimonial peut conduire les personnes à pratiquer des formes d'autocensure, et donc à tronquer ou abrégé leur témoignage afin de s'assurer de correspondre à la compétence testimoniale attendue par l'auditoire. En d'autres termes, la personne tente d'adapter son comportement à autrui, par exemple en réduisant ou en taisant elle-même ses propos. Cette autocensure peut provenir, comme c'est le cas pour Danielle, d'une crainte de ne pas être entièrement comprise par autrui. Danielle est une mère, féministe et croyante. Elle ne parle pas ouvertement de ses croyances religieuses, qu'elle montre plutôt à travers son altruisme en participant à de nombreux projets communautaires, sportifs et éducatifs. Dans son implication sportive, Danielle s'efforce de garantir que l'organisme établisse des valeurs fondamentales clairement énoncées pour favoriser la cohésion du groupe. Malgré ses tentatives répétées de régler la question, elle réalise que le groupe ne semble pas autant accorder d'importance à ses idées qu'elle le souhaiterait, ce qui l'incite désormais à se taire :

C'est quoi nos valeurs de base ? Genre, c'était comme toujours mis un peu de côté. Je ne sais pas, j'avais le sentiment que je n'arrêtais pas de dire que c'était important pour moi, puis les autres, ils disaient que c'était clair, mais j'ai l'impression que ce n'est pas clair. Souvent, je suis fâchée parce que je ne peux pas dire que le groupe n'a pas respecté mon idée. C'est juste que, des fois, j'avais comme le souci qu'ils me disent : « ah mais c'est intéressant ce que tu dis, explique-nous plus ce que tu veux dire », alors que, dans les faits, c'est plus : « oh, ça n'a pas rapport », parce que moi-même je suis comme : « okay, *fuck it*, parce qu'ils ne comprendront pas ». Je me décourage moi-même de ma voix.

Danielle se retrouve fréquemment confrontée à des situations où elle expose ses idées à son groupe, mais qui ne réagit pas de manière satisfaisante à ses yeux : « Oh, ça n'a pas rapport ». Cette réaction la contrarie : il n'est pas clair que le groupe ne respecte pas son idée. Pourtant, le groupe ne cherche pas tant à comprendre pourquoi il est important d'énoncer ces valeurs fondamentales pour l'organisme. En réalité, c'est pour éviter que l'injustice épistémique ne se propage : elle remarque que plusieurs personnes, dont elle-même, sont injustement considérées par les autres dans l'organisme. En raison de cette réaction répétée, elle prévoit désormais que son auditoire ne sera pas en mesure de

comprendre pleinement son témoignage : « Okay, *fuck it*, parce qu'ils ne comprendront pas ». Elle décide donc de se taire plutôt que d'intervenir lors des réunions avec les autres membres de l'organisme. Cela relève de l'étouffement testimonial : elle préfère ne pas exprimer ses opinions par crainte de la réaction des autres lors des réunions. À force de vivre ces situations, elle a décidé de ne pas renouveler son mandat dans le conseil d'administration.

Différemment de Danielle, Amandine fait le choix de s'autocensurer lorsqu'elle anticipe que son témoignage pourrait être déformé ou détourné par autrui. Amandine est une personne métisse qui a récemment décidé de s'installer au Québec. Elle est souvent perçue à tort comme faisant partie de la communauté noire. Elle s'implique dans de nombreux milieux culturels. Elle s'assume pleinement, même si cela peut déplaire aux autres. Lors de notre rencontre, elle fait part de situations d'injustice épistémique, surtout dans son travail. Bien qu'elle en fasse moins l'expérience quand elle fait du bénévolat, cela la met toujours en colère, car cette implication devrait lui apporter du plaisir, pas de la discrimination. Elle nous a fait part d'une situation flagrante où elle a décidé de se taire en constatant qu'elle avait des opinions différentes des autres :

Genre, mes collègues de travail au festival, on parle des démarches qui se passent contre les policiers aux États-Unis et que là le mec il commence à dire : « Ouais mais attends mais tous ces gens-là, de toute façon, ils sont tellement violents. Ils cassent des statues » et là il commence à dire que les gens sont pas du tout éduqués, que ce sont les gens ghetto qui font des manifestations. Puis là, on était plusieurs à ce moment-là, puis là, j'étais une des seules à réagir en mode : « mais tu es complètement malade ? ». Et y'a tout le monde qui était là : « bah c'est un bon point ». Ok ? ? Il y a énormément d'endroits quand je ne suis pas avec mes amis où je suis en mode, je sais que si là je dis un truc, on va me dire : « Ben, tu es chiant, tu enlèves la bonne ambiance. » Il y a plein de fois où je ne parle pas alors que je le voudrais.

Dans cette situation, les bénévoles n'ont pas conscience des stéréotypes qu'ils et elles reconduisent sur les membres de *Black Lives Matter*. Tout le monde valide le discours du collègue : « Bah c'est un bon point ». Quand Amandine réalise qu'elle est la seule à réagir à son discours : « Mais tu es complètement malade ? », elle décide de se taire plutôt que de dénoncer le racisme que les autres ne semblent pas reconnaître dans cette situation. Elle craint de devoir se confronter à leurs réactions, par exemple : « Ben, tu es chiant, tu enlèves la bonne ambiance ». C'est un cas d'étouffement épistémique : Amandine choisit de se taire plutôt que de subir les commentaires de ses interlocuteurs, qui ne saisissent

pas que ces discours sont racistes. Malgré la récurrence de ces situations, elle continue de s'engager auprès de ces organismes, notamment pour leurs missions sociales et culturelles. Pour Amandine, la situation est claire : l'injustice et la discrimination font partie de son quotidien, mais cela ne suffit pas à l'empêcher d'agir.

À force de se répandre dans les organismes, l'injustice épistémique peut prendre la forme de l'ignorance volontaire (voir Tableau 1). Selon José Medina (2013) et Polhlaus (2012), l'ignorance volontaire est une volonté délibérée d'ignorer les témoignages et les diverses connaissances des personnes et de leurs groupes d'affiliation, en raison d'un préjugé sur leurs capacités à connaître le monde. Il est certes difficile de connaître l'intention derrière un acte d'ignorance volontaire, mais on constate qu'à mesure que les situations se répètent, les signes ne trompent pas : un regard, un geste, une parole. C'est le cas de Rosalia, une personne s'investissant depuis des années à titre de bénévole dans le milieu de la santé. Ayant immigré pour travailler au Canada dans une organisation internationale, elle est maintenant à la retraite. Depuis une dizaine d'années, Rosalia gère une salle d'attente où les patient.es attendent de recevoir leurs soins, et siège au conseil d'administration de cet organisme. Rosalia vit régulièrement des situations d'ignorance volontaire où les infirmier.ères ne reconnaissent pas son rôle d'intervention en tant que bénévole :

Il y a une infirmière au triage qui a donné un numéro pour que la personne attende beaucoup de temps. Moi je voyais que la personne n'était pas bien. Le mari de la personne m'a appelée, il a dit : « ma femme est en train de s'évanouir ». Alors j'ai dit : « quelle est l'infirmière que vous avez vue ? » Je suis allée cogner à la porte. Elle dit : « c'est quoi là ». J'ai dit : « la personne là, cette madame-là, elle n'est pas bien, elle est en train de s'évanouir ». Elle répond : « Ah non, je sais ce qu'elle a, ce n'est rien. » Quand je me suis retournée, la dame s'est évanouie. Alors qu'est-ce que j'ai fait ? J'ai cogné dans la seconde porte, c'était une infirmière que je connais. Je dis : « j'ai quelqu'un qui vient de s'évanouir ». Elle est sortie, elle a appelé les autres, aussi, pour venir et pour apporter une civière. J'ai regardé la première infirmière dans les yeux. Tu vois, elle sait exactement ce qu'elle a fait. On a pris en charge la patiente, et elle a vu que moi, j'ai appelé l'infirmière de l'autre triage, et pas elle, parce que je savais qu'elle n'allait rien faire.

Dans cette situation, Rosalia remarque qu'une patiente de la salle d'attente présente des signes vitaux indiquant une prise en charge immédiate : « La personne là, cette madame-là, elle n'est pas bien, elle est en train de s'évanouir ». Elle en avise une infirmière qui lui répond : « Ah non, je sais ce qu'elle a, ce n'est rien. » Cette infirmière semble

volontairement ne pas écouter l'avis de Rosalia en presumant qu'elle est incapable de détecter les signaux de détresse. À force de voir la situation se répéter, Rosalia pense qu'elle est niée dans sa qualité d'intervenante en tant que bénévole. Ainsi, nous sommes devant une situation d'ignorance volontaire qui a des effets exponentiels. L'infirmière fait délibérément abstraction de son témoignage (elle a vu une personne en détresse) et en même temps de son rôle d'intervenante en tant que bénévole (elle sait reconnaître des signes exigeant une prise en charge immédiate). Rosalia fixe intensément l'infirmière pour lui faire comprendre qu'elle est consciente de son ignorance volontaire: « Tu vois, elle sait exactement ce qu'elle a fait. » Voyant les signaux de détresse s'aggraver, Rosalia cogne à la porte d'une autre infirmière, qui décide, contrairement à la première, de prendre en charge la personne, sans poser de questions. Après l'entrevue, elle nous informe avec regret de son départ du conseil d'administration et du désengagement d'autres collègues bénévoles.

En recueillant les témoignages de ces diverses formes d'injustice épistémique, on constate qu'un tiers des bénévoles et citoyen.nes vit régulièrement des situations troublantes où ils et elles se sentent limité.es dans leurs capacités à communiquer leurs témoignages et leurs connaissances lorsqu'ils et elles interagissent avec les autres membres de leurs organismes (employé.es, client.es, etc.). La répétition de ces expériences d'injustice épistémique affecte les relations avec les autres membres ainsi que leurs propres implications. Les différences perçues en fonction de leurs identités sociales et de leur statut de bénévole les affectent profondément dans leurs interactions avec autrui. Cette situation entraîne des conséquences concrètes qui se reflètent dans les témoignages recueillis, notamment dans leurs recrutements, leurs participations et leurs engagements durables au sein de l'organisme communautaire en question. Les résultats de notre recherche sont résumés au Tableau 2. Par exemple, Safia et Ehsan ne se sentent pas réellement écouté.es en raison de leurs différentes identités, et décident de mettre fin à leurs implications. Danielle et Amandine préfèrent se taire plutôt que de recevoir des commentaires témoignant de leurs différentes opinions et perspectives sur le monde, et finissent par s'exclure elles-mêmes de la conversation. Claude, Gabrielle et Rosalia considèrent que leurs expertises ne sont pas suffisamment reconnues par les autres membres de l'organisme, en raison de leurs identités sociales (LGBTQI et immigrante selon les personnes) et de leur statut de bénévole. Pour ces raisons, Claude et Rosalia décident de se désengager, à leur grande déception, même après des années d'implication.

TABLEAU 2

**Implications et obstacles organisationnels de l'expérience
de l'injustice épistémique au sein des organismes communautaires**

Nom	Citation clé	Différences marquées dans l'interaction	Affect ressenti durant l'interaction	Type d'obstacles organisationnels rencontrés
Injustice testimoniale				
Safia	[...] Je sens beaucoup de jugement et beaucoup de : « tu as bien fait de quitter... tes parents, ne leur parle plus ». Il n'y avait aucune aide, il y avait juste du jugement et beaucoup « tu es » et pas « qui es-tu? ». [...]	Identité intersectionnelle	Sensation de bouleversement	Recrutement
Ehsan	Cela fonctionnait, il y en a beaucoup qui n'ont pas fonctionné. [...] Donc je ne sais pas si c'est une manière de... mais, par contre, par exemple, j'ai compris qu'avec le temps, mon statut était obtenu très difficilement. Extrêmement difficilement par rapport à des gens qui sont entrés dans l'organisme et qui ont eu un statut comme ça.	Identité raciale	Silences et hésitations	Participation
Injustice herméneutique				
Claude	« [...] C'est certainement lui qui est responsable de l'espace en ce moment. C'est certainement lui qui peut m'apprendre des choses ». Alors que... sur le moment je réagis pas, puis après une <i>couple</i> de questions, ils se rendent compte que : « Ah tiens. Je ne parle pas à la bonne personne. Ah tiens. »	Identité de genre	Étonnement	Participation et engagement
Gabrielle	C'est des fois, c'est des employés qui disent : « toi, t'es un bénévole ». Mais oui, on le sent le fait que tu es « juste » bénévole.	Statut de bénévole	Action de s'insurger	Participation et engagement

Étouffement testimonial				
Danielle	[...] Dans les faits, c'est plus : « oh, ça n'a pas rapport », parce que moi-même je suis comme : « okay, <i>fuck it</i> , parce qu'ils ne comprendront pas ». Je me décourage moi-même de ma voix.	Identité religieuse	Souffrance causée par le jugement	Participation
Amandine	[...] Je sais que si là je dis un truc, on va me dire : « Ben, tu es chiante, tu enlèves la bonne ambiance. » Il y a plein de fois où je ne parle pas alors que je le voudrais.	Identité raciale	Crainte d'être confronté.e à la réaction des autres	Participation et engagement
Ignorance volontaire				
Rosalia	Je suis allée cogner à la porte. Elle dit : « c'est quoi là ». J'ai dit : « la personne là, cette madame-là, elle n'est pas bien, elle est en train de s'évanouir ». Elle répond : « Ah non, je sais ce qu'elle a, ce n'est rien. »	Statut de bénévole	Geste de dénonciation	Engagement

AU NOM D'UNE JUSTICE ÉPISTÉMIQUE

Les expériences d'injustice épistémique vécues par Ehsan, Safia, Danielle, Amandine, Claude, Gabrielle et Rosalia illustrent la diversité des formes d'injustice épistémique qui peuvent survenir au sein des organismes communautaires. Lorsque cette injustice se manifeste, elle peut prendre la forme d'une injustice testimoniale où les témoignages ne sont pas suffisamment entendus ou pris en compte par les autres, comme c'est le cas pour Ehsan et Safia. Cela peut entraîner de l'injustice herméneutique où les expertises des bénévoles comme Claude ne sont pas suffisamment reconnues, si bien qu'iel se sent invisible durant son implication dans l'organisme. En ne tenant pas suffisamment compte de leurs témoignages et de leurs connaissances, cela peut contribuer à ce que les autres présument que les bénévoles et citoyen.nes ne possèdent pas de connaissances particulières, comme en témoigne Gabrielle. Lorsque ces injustices épistémiques sont vécues non seulement par les bénévoles et citoyen.nes, mais aussi par leurs groupes d'affiliation, elles peuvent entraîner des formes d'étouffements testimoniaux où leurs témoignages, leurs connaissances et leurs contributions sont régulièrement niés par les membres. Cela peut conduire à des pratiques d'autocensure, où les bénévoles et citoyen.nes préfèrent se taire pour éviter le jugement d'autrui, comme Danielle, ou l'incompréhension des autres, comme Amandine. Progressivement, l'étouffement testimonial peut se muer en une ignorance volontaire, où les voix, les perspectives et les connaissances d'un groupe de bénévoles et citoyen.nes sont délibérément ignorées ou réduites au silence au sein des organismes. Il peut également arriver que les injustices épistémiques se complexifient, et

que les effets s'entremêlent, en portant atteinte à la fois au témoignage et à sa connaissance, comme c'est le cas pour Rosalia.

Comme on l'a constaté dans cette recherche, ces injustices épistémiques restreignent finalement le recrutement, la participation et l'engagement durable des bénévoles et de citoyen.nes au sein de ces organismes communautaires. Lorsqu'ils et elles en font régulièrement l'expérience, la plupart décident de se désengager de leurs organismes communautaires. S'ils et elles ne se désengagent pas avant, ou préfèrent lutter contre le système en place, ces injustices épistémiques peuvent conduire finalement à leurs exclusions. Cette exclusion peut entraîner un vide testimonial dans les organismes communautaires (Carmona 2021), à cause duquel des groupes entiers n'y sont plus représentés. Cela pose toutefois un problème fondamental : les organisations communautaires risquent, en perpétuant les injustices et les discriminations contre lesquelles elles sont censées lutter, de se priver d'expertises et de perspectives pourtant nécessaires pour assurer leur bon fonctionnement et offrir les services dont leurs bénéficiaires ont besoin.

En étudiant l'expérience de l'injustice épistémique sous l'angle de la communication organisationnelle, on peut approfondir la compréhension des enjeux, problèmes et défis liés à une meilleure implication des bénévoles et citoyen.nes au sein des organismes communautaires au Québec. Les témoignages recueillis montrent que l'injustice épistémique ne se cantonne pas aux environnements organisationnels où les rapports de pouvoir et de hiérarchie sont évidents. En d'autres termes, l'injustice épistémique ne peut être simplement attribuée aux structures organisationnelles existantes. Elle doit aussi être identifiée dans chaque interaction contribuant à (re)produire ces structures (Cooren, 2013 ; Baillargeon *et al.*, 2021). De plus, même les interactions vraisemblablement bien intentionnées peuvent conduire à des résultats indésirables, comme le cas de Safia le démontre. Ainsi, il apparaît que les injustices épistémiques – et même l'ignorance volontaire – découlent de la manière dont se déroule l'interaction, et non des intentions des personnes impliquées.

Notre étude met en évidence que l'injustice épistémique se manifeste lorsque les interlocuteur.rices établissent des différences entre eux/elles-mêmes et les autres (par exemple, Ehsan et Safia sont immigrant.es, Claude semble être une femme, etc.), et adaptent leurs interactions en fonction de ces différences. Cela se produit lorsque quelqu'un.e ne prête pas attention à une personne différente, ou sinon, lorsque cette dernière préfère se taire plutôt que de révéler cette différence. Ces expériences troublantes

d'injustice épistémique entraînent ainsi un manque de reconnaissance et de crédibilité, où les bénévoles et citoyen.nes se sentent moins légitimes d'interagir avec les autres membres, alors que le milieu communautaire est censé être bienveillant, et lutter contre l'injustice et la discrimination. Il est donc essentiel que ces organismes se dotent non seulement d'une mission noble, mais aussi repensent la valeur des contributions de tous.les membres qui les composent.

Une approche interactionnelle peut donner l'impression que l'injustice épistémique se produit de manière insignifiante lors d'échanges informels sans conséquences majeures. Cependant, notre analyse révèle que ses effets sont préjudiciables à de nombreux égards. Les bénévoles et citoyen.nes ne se sentent pas écouté.es, considéré.es dans leurs connaissances, et finissent par s'autocensurer par crainte d'expérimenter à nouveau de l'injustice épistémique. L'injustice épistémique les pousse à modifier les termes de leurs relations avec autrui et leurs propres implications, risquant ainsi de les démobiliser progressivement. À long terme, l'injustice épistémique engendre des mécanismes de différenciation parmi les groupes de membres de l'organisme, tels que l'exclusion. Ces effets de communication démontrent clairement que l'injustice épistémique constitue un obstacle majeur à la participation, à l'engagement et à la rétention de ceux et celles qui en font l'expérience. C'est pourquoi l'injustice épistémique nuit à ses victimes directes, mais aussi, à force de démobilisation, à l'organisme communautaire lui-même. L'organisme se retrouve privé de l'implication de bénévoles et citoyen.nes partageant grandement sa cause. Les organismes doivent donc assumer leurs responsabilités au nom d'une justice épistémique, en valorisant les profils, les expériences et les champs d'expertise de leurs bénévoles et citoyen.nes, comme le suggère Rosalia.

Les témoignages des participant.es mettent en évidence l'importance pour les organismes communautaires de s'assurer de la sécurité émotionnelle, physique et mentale de leurs bénévoles et citoyen.nes (rejoignant le concept de *safe space*), afin qu'ils et elles puissent s'exprimer librement dans leurs interactions quotidiennes. Cette sécurité peut être assurée par la création, ponctuelle ou à long terme, de groupes en non-mixité ou mixité choisie. En offrant cette sécurité, ces bénévoles et citoyen.nes peuvent entretenir des relations durables avec les autres membres sans craindre de faire face à des situations d'injustice épistémique, ce qui leur permet ainsi de s'investir pleinement dans leurs implications bénévoles et citoyennes. Afin de garantir une justice épistémique, il est nécessaire que les organismes mettent en place des politiques et des programmes qui valorisent la participation d'une diversité de bénévoles et citoyen.nes, en accordant une

attention particulière à leurs contributions lors des interactions et des activités de l'organisme. Par exemple, des formations peuvent être mises en place pour sensibiliser leurs membres aux malaises interactionnels. En prenant en compte ces malaises interactionnels, l'organisme montre finalement qu'il reconnaît l'importance de leurs implications, et cherche une solution durable pour favoriser l'entente parmi tous.les membres de l'organisme. À long terme, les organismes pourraient adopter une approche participative en intégrant pleinement les bénévoles et citoyen.nes dans les différentes équipes qui composent l'organisme (conseil d'administration, comités d'animation, etc.). Grâce à cette approche participative, les organismes valorisent de manière durable la contribution de ces bénévoles et citoyen.nes dans leurs instances participatives et décisionnelles. Toutefois, il est essentiel que les organismes s'engagent réellement à promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion. Sans cela, ils risquent de faire face à des critiques et à de la méfiance de la part de ces bénévoles et citoyen.nes. Ces dernier.ères craignent que l'utilisation des termes « diversité » et « inclusion » ne serve qu'à signaler des intentions vertueuses, voire à dissimuler l'injustice épistémique pour reproduire des formes de pouvoir et de hiérarchie (Rhodes, 2022). Il est donc primordial pour les organismes communautaires de prendre des mesures concrètes pour promouvoir une justice sociale et épistémique.

BIBLIOGRAPHIE

- AUSTIN, J. L. (1975). *How to do things with words*. Harvard : Harvard University Press.
- BAERT, S. et VUJIĆ, S. (2016). Immigrant volunteering : A way out of labour market discrimination ? *Economics Letters*, 146, 95-98. <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2016.07.0>
- BAILLARGEON, D., BENCHERKI, N. et BOIVIN, G. (2021). 20 ans des approches de la communication constitutive des organisations : émergence et innovations. *Communication & Organisation*, 59(1), 13-25.
- BASFORD, T. E., OFFERMANN, L. R. ET BEHREND, T. S. (2014). Do You See What I See ? Perceptions of Gender Microaggressions in the Workplace. *Psychology of Women Quarterly*, 38(3), 340-349. <https://doi.org/10.1177/0361684313511420>
- BEEGLY, E. ET MADVA, A. (2020). *An Introduction to Implicit Bias : Knowledge, Justice, and the Social Mind*. New York : Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315107615>
- BENCHERKI, N. (2016). How things make things do things with words, or how to pay attention to what things have to say. *Communication Research and Practice*, 2(3), 272-289. <https://doi.org/10.1080/22041451.2016.1214888>

- BHARGAVA, R. (2013). Overcoming the Epistemic Injustice of Colonialism. *Global Policy*, 4(4), 413-417. <https://doi.org/10.1111/1758-5899.12093>
- BILGE, S. (2009). Théorisations féministes de l'intersectionnalité. *Diogène*, 225, 70-88. <https://doi.org/10.3917/dio.225.0070>
- CARLTON, W. ET HUTCHISON, K. (2022). Epistemic Injustice and Misrecognition in the Sphere of Work. Dans P. Giladi et N. McMillan (dir.), *Epistemic Injustice and the Philosophy of Recognition* (p. 326-350) New York : Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429435133-16>
- CARMONA, C. (2021). Silencing by Not Telling : Testimonial Void as a New Kind of Testimonial Injustice. *Social Epistemology*, 35(6), 577-592. <https://doi.org/10.1080/02691728.2021.1887395>
- CATALA, A., FAUCHER, L. ET POIRIER, P. (2021). Autism, epistemic injustice, and epistemic disablement : a relational account of epistemic agency. *Synthese : An International Journal for Epistemology, Methodology and Philosophy of Science*, 199(3-4), 9013-9039. <https://doi.org/10.1007/s11229-021-03192-7>
- CECCHINI, M. (2019). Reinforcing and Reproducing Stereotypes ? Ethical Considerations When Doing Research on Stereotypes and Stereotyped Reasoning. *Societies*, 9(4), 79. <https://doi.org/10.3390/soc9040079>
- CODE, L. (2006). *Ecological thinking : the politics of epistemic location*. Studies in feminist philosophy. Oxford, New York : Oxford University Press.
- COMBES, M. C. ET UGHETTO, P. (2010). Malaise dans l'association : travail, organisation et engagement. *Travailler*, 24(2), 153. <https://doi.org/10.3917/trav.024.0153>
- COOREN, F. (2013). *Manières de faire parler : interaction et ventriloquie*. Perspectives anthropologiques. Lormont : le Bord de l'eau.
- CRENSHAW, K. (1991). Mapping the Margins : Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241. <https://doi.org/10.2307/1229039>
- CUMMINGS, S., DHEWA, C., KEMBOI, G. ET YOUNG, S. (2023). Doing epistemic justice in sustainable development : Applying the philosophical concept of epistemic injustice to the real world. *Sustainable Development*, 31(3), 1965-1977. <https://doi.org/10.1002/sd.2497>
- DE BRUIN, B. (2021). Epistemic Injustice in Finance. *Topoi*, 40(4), 755-763. <https://doi.org/10.1007/s11245-019-09677-y>
- DOTSON, K. (2011). Tracking Epistemic Violence, Tracking Practices of Silencing. *Hypatia*, 26(2), 236-257. <https://doi.org/10.1111/j.1527-2001.2011.01177.x>
- FRICKER, M. (2009). *Epistemic Injustice : Power and the Ethics of Knowing*. New York : Oxford University Press.

- GILMORE-BYKOVSKIY, A. (2022). Engaged Research : Humility, Listening, Better Questions, Better Answers. *Innovation in Aging*, 6(1), 370. <https://doi.org/10.1093/geroni/igac059.1462>
- GODRIE, B., DOS SANTOS, M., et LEMAIRE, S. (dir.). (2021). *Lucidités subversives : Dialogues entre savoirs et disciplines sur les injustices épistémiques*. Québec : Éditions Science et bien commun.
- HARDING, S. G. (1986). *The science question in feminism*. Ithaca : Cornell University Press.
- HOOKEY, C. (2010). Some Varieties of Epistemic Injustice : Reflections on Fricker. *Episteme*, 7(2), 151-163. <https://doi.org/10.3366/epi.2010.0005>
- HUTTON, M. ET CAPPELLINI, B. (2022). Epistemic in/justice : Towards « Other » ways of knowing. *Marketing Theory*, 22(2), 155-174. <https://doi.org/10.1177/14705931221076563>
- JENNINGS, M. K. (1991). Thinking about Social Injustice. *Political Psychology*, 12(2), 187-204. <https://doi.org/10.2307/3791461>
- KIDD, I. J., MEDINA, J. ET POHLHAUS, G. M. (2017). *The Routledge Handbook of Epistemic Injustice*. Londres, New York : Routledge.
- KIDD, I. J., MEDINA, J. ET POHLHAUS, G. M. (2017). *The Routledge Handbook of Epistemic Injustice*. Londres, New York : Routledge, Taylor & Francis Group.
- KOOT, W. ET YBEMA, S. (1999). Identity at Work : Organization as an Endless Process of Identifications and Divisions. *Space and Culture*, 2(4-5), 134-44. <https://doi.org/10.1177/120633120000200405>
- KWOK, C. (2021). Epistemic Injustice in Workplace Hierarchies : Power, Knowledge and Status. *Philosophy & Social Criticism*, 47(9), 1104-1131. <https://doi.org/10.1177/0191453720961523>
- LACKEY, J. (2008). *Learning from words : testimony as a source of knowledge*. Oxford, New York : Oxford University Press.
- LÉPINARD, É. ET MAZOUZ, S. (2021). *Pour l'intersectionnalité*. Paris : Anamosa.
- MEDINA, J. (2013). *The Epistemology of Resistance : Gender and Racial Oppression, Epistemic Injustice, and the Social Imagination*. Oxford : Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199929023.001.0001>
- MUZANENHAMO, P. ET CHOWDHURY, R. (2023). Epistemic injustice and hegemonic ordeal in management and organization studies : Advancing Black scholarship. *Human Relations*, 76(1), 3-26. <https://doi.org/10.1177/00187267211014802>
- NAGAR-RON, S. ET MOTZAFI-HALLER, P. (2011). « My Life ? There Is Not Much to Tell » : On Voice, Silence and Agency in Interviews With First-Generation Mizrahi Jewish Women Immigrants to Israel. *Qualitative Inquiry*, 17(7), 653-663. <https://doi.org/10.1177/1077800411414007>

- PAILLÉ, P. ET MUCCHIELLI, A. (2021). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*. 5^e éd. Paris : Armand Colin.
- POHLHAUS, G. (2012). Relational Knowing and Epistemic Injustice: Toward a Theory of Willful Hermeneutical Ignorance. *Hypatia*, 27(4), 715-735. <https://doi.org/10.1111/j.1527-2001.2011.01222.x>
- REKNES, I., GLAMBEK, M. ET EINARSEN, S. V. (2020). Injustice perceptions, workplace bullying and intention to leave. *Employee Relations : The International Journal*, 43(1), 1-13. <https://doi.org/10.1108/ER-10-2019-0406>
- RHODES, C. (2022). *Woke Capitalism: How Corporate Morality Is Sabotaging Democracy*. Bristol, UK : Bristol University Press.
- SÉNAC, C. ET BENCHERKI, N. (2023). L'injustice épistémique comme expérience affective : le cas du milieu du bénévolat et de l'engagement citoyen au Québec. Dans N. Bencherki, C. Sénac et C. Vasquez (dir.), *La communication organisante. Études de cas en communication organisationnelle* (p. 307-322). Québec : Presses de l'Université du Québec.
- SIMON, P. J. (2006). *Pour une sociologie des relations interethniques et des minorités*. Rennes : Presses universitaires de Rennes.
- SPIVAK, G. C. (1988). *Can the subaltern speak ?* Basingstoke : Macmillan.
- SOUSSA SANTOS (DE), B. (2014). *Epistemologies of the South. Justice against Epistemicide*. Boulder/Londres: Paradigm Publishers.
- STRAUSS, A. L., CORBIN, J. M. ET SOULET, M.-H. (2004). *Les fondements de la recherche qualitative : techniques et procédures de développement de la théorie enracinée*. Fribourg : Academic Press.
- TUTT, D. ET HINDMARSH, J. (2011). Reenactments at Work : Demonstrating Conduct in Data Sessions. *Research on Language & Social Interaction*, 44(3), 211-236. <https://doi.org/10.1080/08351813.2011.591765>
- WILMOT, N.V. (2024) Language as a Source of Epistemic Injustice in Organisations. *Journal of Business Ethics*. <https://doi.org/10.1007/s10551-024-05644-9>